

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Majandusanalüüsi ja rahanduse instituut

Kerlyn Jüriväli

**KÕRGHARITUD NOORTE OOTUSED TÖÖTURULE
SISENEDES**

Bakalaureusetöö

Õppekava rakenduslik majandusteadus, peeriala majandusanalüüs

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MSc

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6125 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kerlyn Jüriväli

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 179468TAAB

Üliõpilase e-posti aadress: kerlyn.jurivali@gmail.com

Juhendaja: Kaja Lutsoja, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. KÕRGHARITUD NOORED TÖÖTURUL.....	7
1.1. Töökoha leidmine peale kooli lõpetamist.....	8
1.1.1. Kõrgharitud töötavad noored	10
1.1.2. Kõrgharitud töötud noored	12
1.2. Ootused töökohale ja tööandjale.....	13
1.2.1. Atraktiivne tööandja	15
1.2.2. Kõrgharitud noorte suhtumine tööturгу Eestis.....	16
2. EMPIIRILINE ANALÜÜS	19
2.1. Eesmärк	19
2.2. Meetod ja valim	19
2.3. Statistikaameti andmete analüüs.....	20
2.4. Küsitluse andmed	21
2.5. Andmete võrdlemine ja järeldused	24
KOKKUVÕTE	27
SUMMARY	29
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	31
LISAD	34
Lisa 1. Uuringuküsimused Google Form keskkonnas.....	34
Lisa 2. ANOVA analüüs 2015.-2017. aastate kohta (haridustasemele vastav töö otsimine)....	39
Lisa 3. ANOVA analüüs 2015.-2019. aastate kohta (haridustasemele vastava töö otsimine) ..	40
Lisa 4. Lihtlitsents	41

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, mis on kõrgharitud noorte ootused tööturule ja tulevasele töökohale. Autor soovib uurida, mis muudab noorte arvates tööandja ja/või töökuulutuse atraktiivseks ning kas on oluline, et tulevane töökoht oleks erialale vastav. Lisaks soovib uurida, kui ruttu leiti peale kooli lõpetamist töökoht.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid neile küsimistele:

1. Kui paljud noored leidsid peale kõrgkooli lõpetamist töö?
2. Kas leiti/ei leitud erialane töö ning kui kaua läks aega, et peale kooli lõpetamist töö leida?
3. Kui ei suudetud leida töökohta, mis võis olla takistuseks? Kas noorte ootused on liiga kõrged?
4. Kas tööandjad esitavad liiga kõrgeid nõudmisi kõrgharitud omandanute arvates?
5. Mida noored ootavad tulevaselt töökohalt?
6. Mis muudab tööandja atraktiivseks noorte silmis?

Analüüsiks kasutati Statistikaameti olemasolevaid andmeid ning töö autor viis läbi küsimustiku kõrgharitud noorte seas. Küsimustikule vastas 58 noort vanuses kuni 30 eluaastat. Uuringust selgus, et peamiseks motivaatoriks töö otsimisel on töötasu ja meeldiv töökollektiiv ning töökeskond. Üllatuslikult ei leia enamik noori, et tööandja ootused töötajale oleks liiga kõrged. Küll aga arvati, et noore enda ootus tööandjale on pigem kõrge. Vastanutest on enamik noori leidnud endale erialase töö.

Võtmesõnad: tööturg, kõrgharitud noor, atraktiivne tööandja, noorte ootused

SISSEJUHATUS

Tööturg on tänapäeval pidevas muutumises ning kuna majandus ja tehnoloogia areneb kiiresti, siis peavad inimesed sellega kuidagi sammu pidama. See tähendab, et pidevalt on vaja end täiendada ning olla muutumisprotsessis sees. Lähitulevikus tuleb väga õigeid ja teadlikke samme teha enesetäiendamise valdkonnas. Kõrgkooli astudes peavad noored teadma, mis on nende tugevad ja nõrgad küljed, et ei eksitaks ega õpitaks vale eriala. Peale kõrghariduse omandamist on aeg tööturule minna. Siin seisavad noored silmitsi olukorraga, kus nende ootused ei pruugi vastata tööandjate nõudmisele ning vastupidi. Siin aga tekivadki probleemid.

Meedias kajastatakse päris tihti, et noored soovivad kohe peale kooli lõppu asuda tööle mainekasse ettevõttesse kõrge töötasuga. Kuid samas tööotsimise portaale sirvides jääb silma, et tööandjad ootavad noortelt ulmelisi töökogemusi ja kõrghariduse olemasolu on väga oluline pea igas töökuulutuses. Siin tekivadki käärid- mõlemad pooled ootavad teineteiselt palju, kuid kumbki pool oma ootusi ei soovi alandada ka.

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada, millised ootused on kõrgharitud noorel tööturule sisenedes. Samuti välja selgitada, mis motiveerib tänapäeva noort töö otsingutel ning mida hindab ta enim tööandja juures.

Töös on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Kui paljud noored leidsid peale kõrgkooli lõpetamist töö?
2. Kas leiti/ei leitud erialane töö ning kui kaua läks aega, et peale kooli lõpetamist töö leida?
3. Kui ei suudetud leida töökohta, mis võis olla takistuseks? Kas noorte ootused on liiga kõrged?
4. Kas tööandjad esitavad liiga kõrgeid nõudmisi kõrghariduse omandanute arvates?
5. Mida noored ootavad tulevaselt töökohalt?
6. Mis muudab tööandja atraktiivseks noorte silmis?

Selleks, et viia läbi empiiriline uuring ning koguda kokku vajalikud andmed, kasutati juhuvalimit ning viidi läbi küsitlus Google Form veebikeskkonnas. Küsimustikku levitati Facebook veebikeskkonnas ning vastama olid oodatud kõik kõrgharitud noored vanuses kuni 30 eluaastat. Küsimustikule vastas 58 inimest. Kuna kriteeriumid olid eelnevalt paika pannud, siis vales vanuses või mitte kõrgharidusega vastajaid ei olnud. Küsimustik koosnes 4 osast ja küsimusi oli 21. Esimene osa oli üldinfo kogumisele vastaja kohta, teises osas küsiti infot kõrgkooli kohta, kolmandas osas sooviti teada saada, kuidas leiti erialane töö ning neljandas osa uuriti, millised on noorte ootused tulevasele töökohale.

Töö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast. Teoreetilisest osast antakse ülevaade kõrgharitud noortest tööturul, sellest, kui kerge või raske on tööd leida peale kooli lõpetamist. Lisaks uuritakse töötavaid ja töötuid kõrgharitud noori eraldi ning mis raskustega nad silmitsi seisavad. Vaadeldakse, mis on noorte ootused tööandjale ja töökohale ning vaadeldakse, kas need on kõrged või madalad.

Empiirilises osas analüüsitakse ja kirjeldatakse kõrgharitud noorte suhtumist tööturule. Analüüsitakse, kas ja kui erinev on meeste ja naiste suhtumine töö leidmisesse - kas töö peab olema omandatud erialale vastav või võib ka madalam olla. Võrreldakse saadud tulemusi Statistikaameti omadega.

Töö jaoks oli üsna raske leida olemasolevaod andmeid, mida saaks võrrelda kogutud andmetega. Puuduvad pikaajalised andmed kõrgharitud inimeste ootuste, käitumismallide ning suhtumise kohta peale kõrghariduse omandamist. Väga vähe on tehtud uuringuid selle kohta, kuidas ja mis ametipostil ning mis erialal lõpetatakse tegelikult peale kõrgkooli lõpetamist. Enamik uuringuid (OECD andmebaasis) on vanuses 16-64 ning kitsendada pole seda kahjuks võimalik. Soovisin keskenduda just noorte vanuserühmale, kes on lõpetanud kõrgkooli ja astuvad ellu. Lisaks sooviksin mainida, et andmestikke on küll madalama haridustaseme lõpetajate kohta, kuid mitte kõrgkooli lõpetajate kohta.

1. KÕRGHARITUD NOORED TÖÖTURUL

Tööjõuturg on ajas väga palju muutunud, eriti just sisulise poole pealt. Need muutused on enim tingitud just majanduse- ja tehnoloogia arengust, mis viimastel aastakümnetel on eriti suured olnud. Kuna tehnoloogia areneb, siis selle tõttu muutuvad ka töökohad ametinimetuse ja ka töö sisu poolest. Kui kunagi tegid enamik töö ära inimesed, siis nüüd teevad seda juba masinad, kuna masinad suudavad rohkem ja kiiremini toota. Pidevalt muutuva tööturu tõttu on praegune ühiskond pidanud pidevalt ümberõppima ja kohanema uute tingimustega tööturul.

OECD 2019. aasta uuringus on toodud välja, et 2018. aastal oli Eestis kõrghariduse omandanud 41% kogu elanikkonnast vanuses 25-64 eluaastat, mis on üle OECD keskmise. Kuid ilmselt lähitulevikus võib see trend pöörduda, kuna keskhariduse omandamine noorte seas väheneb. Sellest tingituna aga ei saa noored ka edasi minna õppima ülikooli. Samuti on langenud kõrghariduses osalenute määr ning ka lõpetamise määr.

Lisaks tuleb OECD uuringutest välja, et Eestis lõpetab nominaalajaga ainult 34% bakalaureuseõppesse astunud üliõpilastest, kuid kahjuks jääb see alla 39%, mis on OECD riikide keskmine. Kõrgharidust ei omandata küll nominaalajaga, kuid järgneva kolme aasta jooksul lõpetab siiski 59%. Kahjuks jääb seegi alla OECD riikide keskmise, mis on 67%. (OECD 2019)

Seega hetkel on küll kõrgharitud inimesi ühiskonnas palju, kuid ilmselt nende hulk hakkab ajapikku kahanema. Kui kõrgharitud inimeste arv väheneb ühiskonnas, siis mõjutab see majandust tervikuna. Kõrgharidus ning majanduskasv on teadagi omavahel seoses.

Kõrghariduse panust majandusarengusse saab mõõta tootmisfunktsiooni või isegi lihtsa regressioonivõrrandi abil. Kasutades õpilaste arvu teatud haridustasemel (*gross enrolment ratio*) ja kõrghariduse omandanud inimeste arvu (*higher educational attainment*), on uuringud näidanud, et mõlemate muutujate omavad positiivset efekti majandusarengule. (Pillay 2011)

1.1. Töökoha leidmine peale kooli lõpetamist

Kõrgkooli lõpetades loodavad lõpetajad leida erialase töö, sest milleks muidu mindi just seda meelepärast eriala õppima. Küll aga kõigil kohe ei ole nii palju õnne. Mõnel läheb rohkem aega, mõni saab kohe erialasele tööle.

John L. Holland on öelnud, et inimene valib töökeskkonna selle järgi, kuidas ta suudab kohaneda uuel ametipositsioonil ning need inimesed, kellel on rohkem informatsiooni töökeskkonna kohta, teevad adekvaatsema valiku kui need, kel on vähem infot. Seda kutsutakse Hollandi karjääriteooriaks ning selle teooria kohaselt saab asetada inimesed ühte kuuest loodud isikutüübi rühma, kuna erinevad inimitüübid eelistavad erinevaid töökeskkondi. Rühmad ei ole rangelt raamides kinni ja isikutüübid võivad natukene kattuda. Need inimitüübid, mis Hollandi teooriast välja tulevad, on praktiline/realistlik, intellektuaalne, loominguline, sotsiaalne, ettevõtlik ja tavapärane. (Brown 2002)

Tänapäeval viiakse karjäär testi läbi nii gümnaasiumiklassides, kuid kel seda võimalust ei ole, saab seda teha ka Internetis, et selgitada välja, mis isikuomadused on testi tegijal ning kuhu inimitüübi rühma ta kuulub. Seda informatsiooni on noorel hea teada, kuna see muudab karjääri planeerimise protsessi tema jaoks kergemaks. Testi tehes saab ta välja selgitada, mis ametialal suudetakse oma teadmisi ja võimeid enim rakendada ning see tagab juba ka suurema rahulolu tööl, kuna tuntakse end pädevana. Testi tehes saab teada, mis isikutüüp ollakse ning seda teadmist saab rakendada ka kõrgkooli eriala valiku tegemisel. Sedasi võidakse natukene kindlam olla, et ei langetata täiesti vale valikut, mis ei ole sobiv just sisseastuja isikutüübile.

Statistikaamet on koostanud uuringu ja vastavalt tulemustele loonud tabeli, kus on näha, mis on meeste ja naiste ootused peale kõrghariduse omandamist tööle. Tabelis 1 tuuakse välja meeste ja naiste ootused töökohale ning vaadeldakse, kas otsitakse vaid erialast tööd või lepitakse ka madalama töökohaga.

Antud uuringus ilmneb, et küsitluses osalenutest kõikide perioodide jooksul otsivad mehed erialast tööd keskmiselt 41,8% ja naised 37,1%. Madalamat tööd on keskmiselt nõus kaaluma 58,2% meestest ja 62,9% naistest. Sellest on näha, et naised on paindlikumad töö otsingutes kui mehed ning lepivad tööga, mis on madalam nende omandatud haridustasemest.

Tabel 1. TT352: Palgatööd otsivad keskeri- ja kõrgharidusega töötud soo ja otsitava töö haridustasemele vastavuse järgi (protsentides)

		Vaatlusperiood										
Sugu	Töö vastavus haridustasemele	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mehed	Otsib ainult haridustasemele vastavat tööd	27,9	45,0	40,3	45,6	43,9	52,7	42,0	32,2	44,2	29,9	43,2
	Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	72,1	55,0	59,7	54,4	56,1	47,3	58,0	67,8	55,8	70,1	56,8
Naised	Otsib ainult haridustasemele vastavat tööd	22,9	30,9	39,9	37,0	39,1	40,0	41,9	45,0	58,6	36,2	42,8
	Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	77,1	69,1	60,1	63,0	60,9	60,0	58,1	55,0	41,4	63,8	57,2

Allikas: Statistikaamet, autori arvutused

Töölase liikuvuse teooria eeldab, et noored satuvad ülekvalifitseeritud positsioonile, sest neil puuduvad selged märgid enda tootlikuse ja võimete kohta. Selle teooria kohaselt jäävad ülekvalifitseeritud töötajad ülekvalifitseeritud positsioonile vaid lühikeseks ajaks, kuna üsna varsti omandatakse juba piisavalt töökogemust. Suurema kogemusega töötajad liiguvad parematele töökohtadele ja lahkuvad ülekvalifitseeritud ametikohalt. (Aleksander, Delma 2008)

1.1.1. Kõrgharitud töötavad noored

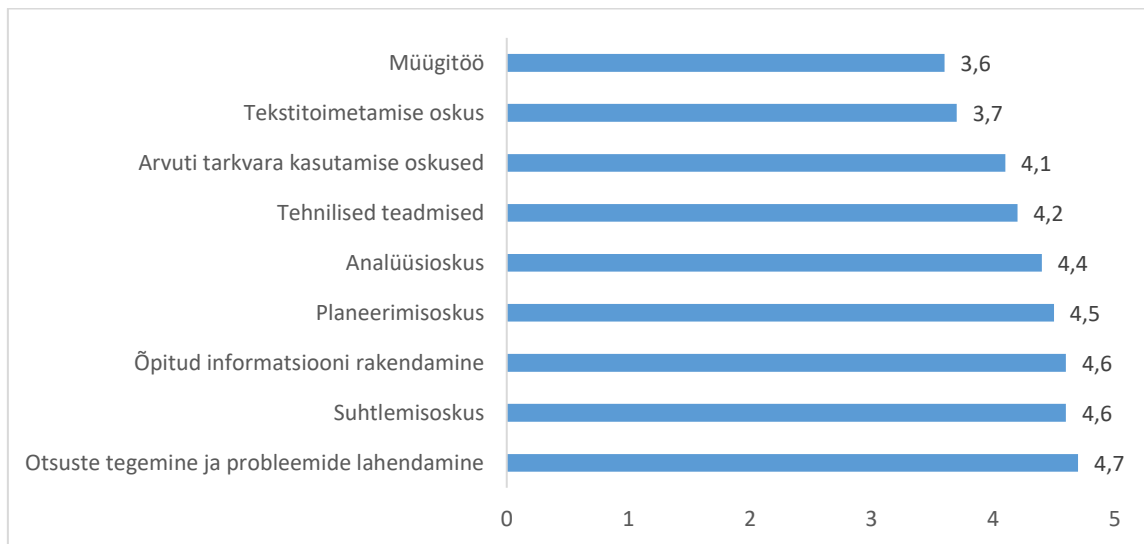
Hoolimata sellest, et usutakse, et kõrgharitud ja isegi ülekvalifitseeritud inimesed peaksid olema positiivselt meelestatud, kuna kõrgharidus on ju omandatud, siis ikkagi kalduvad ülekvalifitseeritud töötajad näitama välja suuremat frustratsiooni ja rahulolematust. (Aleksander, Delma 2008)

Tööga kohanemise teooria väidab, et rahuolu tööga on seotud sellega, kui töökeskonnaga seotud väärtushinnagud on sarnased ka individuaalselt inimese vajaduste ja väärtushinnangutega. See tähendab, et inimese oskused ja võimekus vastavad ka ettevõtte või tööandja poolt soovitud võimekusele. Sarnane tulemus on saadud ka Hollandi teoorias, kuigi Hollandi teooria rõhub rohkem pigem sobivatele muutujatele kui vajadusele. Tööga kohanemise teooria leiab, et just keskkonnast pärineb see x-faktor, mis rahuldab inimest ta töökohal, kuid Hollandi teooria leiab, et just inimesed ise määravad keskkonna. Mida rohkem väärtushinnagud kattuvad, seda paremad on ka töötulemused. (Hesketh *et al* 1992)

Samas on kõrgharitud töötajad rohkem rahul oma praeguse tööga, kui neist madalamal olevad töökaaslased, kes pole omandanud kõrgharidust. Rahulolu on seotud sellega, et kõrgharitud saavad parema kvaliteediga töökoha kui madalama haridustasemega töötajad. Haridustaseme ja esimese ametikoha vahel on aga negatiivne soes- kõrgharitud noored täheldavad, et nemad ei ole rahul oma esimese töökohaga. Siit võib oletada, et esimene töökoht on vajaduspõhine, mitte rahulolupõhine. See tähendab, et peale kooli lõpetamist võetakse vastu töö, mis elatab ära, kuid ei paku sisemist rahuldust. (Verhofstadt *et al*. 2007)

Tööandjad on nõus maksma kõrgemat töötasu kõrgharitud töötajatele just tootlikkuse erinevuse tõttu. Pädevuse, mis aitab tootlikust tõsta, omandab õpilane just õppeperioodil koolis. Tööandjad aga ei tea väga täpselt, mis teadmisi ja oskusi töötaja tööturule toob, veelgi enam, kuidas see mõjutab töötaja tootlikkust. Seega on oluline tööandjal värvata just neid töötajaid, kes on koolist tulnud ning kel on suurem potentsiaal tootlikuse tõstmisele tema ettevõttes, kui neid kes pole kõrgkoolis õppinud. Samuti peab tööandja hindama neid kulusid, mis tekivad töötaja koolitamisega. Kindlasti on need madalamad, kui värvata mitte kõrgharitud noor. (G. van de Werfhorst 2011)

Fobes artiklis uuriti, mis kraadiga ning oskustega töötajad tööandjad enda meeskonda tegelikult otsivad. Küsimustikule vastas 161 ettevõtet. 68,8% vastanutest leidis, et nemad soovivad värvata äriduse kraadiga tudengeid ning 66% tööandjatest ütles, et soovivad inseneriharidusega töötajat leida. 59% soovis raamatupidamise valdkonnaga seotud inimest tööle võtta. Kahjuks tuli välja, et tööandjad ei ole väga agarad värbama töötajaid, kel on humanitaaralane haridus. Lisaks uuriti tööandjatelt, milliseid oskusi nad kõige enam hindavad töötaja juures. Nad sooviksid näha, et kandideerija suudaks otsuseid teha, probleeme lahendada, analüüsida andmeid ning kommunikeerida selgelt infot edasi ja seda töödelda. Vastused on antud 5 punkti skaalal, kus 1=pole üldse oluline, 2=pole väga oluline, 3=enamvähem oluline, 4=üsna oluline, 5=väga oluline. (Adams 2014)



Joonis 1. Olulised oskused töötajate juures tööandjate arvates
Allikas: Adams (2014), autori arvutused

Kõrgharitud töötavate noorte kohta on läbi viidud ka uuring Taanis kasutades LinkedIn veebikeskkonda, et andmeid koguda. Nimelt sooviti teada saada, mis valdkonnad on kõige populaarsemad kõrgkooli lõpetajate seas esimese nelja aasta jooksul peale kooli lõpetamist. Vaadeldi nii bakalaureuse- kui ka magistrikraadi omandanud noorte tööelistusi. Kui võrrelda bakalaureusekraadi omandanud noori ja magistrikraadi omandanud noorti, ilmnes, et bakalaureusekraadiga noored eelistavad pigem töötada tervishoiu sektoris ning suurema tõenäosusega lähevad nad tööle ka tootmissektorisse. Kõige esimene töökoht bakalaureuse kraadiga lõpetanul on kas IT-sektoris või meedia ja kommunikatsiooni alal. Magistrikraadi omandanud noortel on suure tõenäosusega esimene töökoht peale kooli lõpetamist haridussektoris.

Lisaks töötavad magistrikraadiga noored suurema tõenäosusega just äri sektoris (sh teenused, rahandus, avalik haldus, MTÜd). (Bowley *et al.* 2020)

Loomulikult ei saa neid tulemusi võtta täielikult tõepähe, kuna andmed on kogutud LinkedIn veebikeskkonnast ning kõik lõpetajad ei pruugi seal oma tööalast infot väga tihti uuendada või avaldada. Siit võib vaid oletada, et bakalaureusekraadiga noored on natukene vähem vastutusrikkal töökohal kui magistrikraadi omandanud noored. See on ka muidugi loomulik, sest kui õpitakse lisaks 2 aastat magistriõppes, siis tuleb ka teadmisi juurde ning tootlikkus suureneb ja vastutusvaldkond ka muutub.

1.1.2. Kõrgharitud töötud noored

Kõrgharitud noorte töötus tuleneb sellest, et lõpetajate soovid ei vasta sellele, mis töökohad on neile hetkel kättesaadavad. Kuna osadel kõrgkooli lõpetajatel võtab mitu kuud aega, et leida sobiv ametikoht, siis selle tõttu on kõrgharitud töötute osakaal isegi kõrgem kui töötus üldiselt. Lisaks kaasnevatele individuaalsetele ja sotsiaalsetele probleemidele, mis esineb töötutel, on ka probleem selles, et tehtud investering harimise näol ei tasu end ära ning tootlikkust ja kasulikkust pole. (De W. Bruwer, Fox 1996)

Puuduv tööjõud vähendab tegelikku SKTd potentsiaalsest SKTst ja samuti väheneb kapitali määr mittekaasatud elanikkonna suure osakaalu tõttu. Suur hulk haritud, kuid töötuid noori on ohuks sotsiaalsele stabiilsusele ja sisemisele turvalisusele. Kuna hariduse omandamine on vanematele ja/või riigile märkimisväärne kulu, siis oodatakse haritud noortelt ka vastuteenet ühiskonnale. Vaadates seda probleemi inimkapitali teooria vaatevinklist, siis näeme, et haridusse investeerides oodatakse kõrgharitud noorelt edaspidist panustamist ühiskonda. Noored, kes on kõrgharitud, kuid töötud, on seega kindlaim viis, et jõuda sotsiaalmajanduslike katastroofideni. (Majumder, Mukherjee 2013)

Need võivad olla ühed probleemid, miks esineb nii palju töötuid kõrgharitud noori (Majumder, Mukherjee 2013):

- 1) majanduskasv aeglustub ja nõudlus väheneb;
- 2) kõrgharitud noorte osakaal turul liiga suur;
- 3) oskused ei sobitu töökohtadega.

Kuigi ühiskond eeldab, et teadmistes peitub võti, et majandus kasvaks ja areneks, siis tegelikult on väga suur vajadus ka nende ametipositsioonide järele, kus ei ole vaja kõrgharidust või spetsiifilisi teadmisi. Ka nn madalamatel ametikohtadel olevaid töid tehes saadakse panustada majanduse arengusse. Itaalias on leitud, et pigem on võimalik just keskharidusega kui kõrgharidusega leida omale töökoht. (Cooke, Piccaluga 2004)

Sarnast nähtust on täheldatud ka Eestis. Haritud tööjõu pakkumine on suuresti kasvanud, kuid nõudlus kõrgharitud tööjõu järele ei ole piisavalt kasvanud koos sellega. See aga tähendab, et praeguses majandusstruktuuris on konflikt kahe poole vahel. Pigem vajatakse odavat ja lihtsamat tööjõudu kui kõrgharitud töötajaid. Lisaks seisavad noored silmitsi selle probleemiga eriti just majanduskriisi ajal, et esimesena lastakse lahti just noored ning samas töö leiavad nad sel perioodil just viimasena. Praegustel milleeniuminoortel on üsna keeruline tööturul hakkama saada, kuna 1980ndatel oli nn *baby boom*, mille tõttu on tööturul nüüd tihe rebimine omavanuseliste seas. (Unt 2012)

Antud lõputöö analüüsi pooles toob autor välja ka need punktid, mida Eesti noored on välja toonud, mis võivad olla probleemideks, et kõrgharitud noored ei leia erialast töökohta peale kooli. Autor keskendub töös sellele, kas ja millal on kõrgharitud noored töö leidnud, kui pole leidnud, siis miks ning mida noored ootavad uuel töökohalt ja tööandjalt.

1.2. Ootused töökohale ja tööandjale

Ülikoolide lõpetajad tulevad töömaastikule ootusega, et nad saavad rahuldustpakkuva, kindla ja hästi tasustatud töö. Tööandjad paistavad siiski arvavat, et töötajal võiks olla olemas ka järgmised omadused: juhtimiskogemus, head hinned, suurepärase eneseväljendus- ja suhtlemisoskus, positiivne ellusuhtumine ja lisaks oodatakse isegi vabatahtliku töö olemasolu CVs. Arvestades eeltoodut, võivad lõpetajad kokku puutuda olukorraga, mis on täiesti erinev sellest, mis nad olid algselt oodanud ja lootnud. Konflikt kõrghariduse omandanud noorte ootuste ja tegelikkuse vahel võib viia selleni, et see mõjutab töörahulolu ja ka pühendumist tööle. Sellise olukorra ees võivad lõpetajad proovida leppida olukorraga, kus töö ei teegi neid õnnelikuks või siis hakkavad otsima alternatiivseid kohti, kuhu tööle minna. (Jusoh *et al.* 2011)

Peamised muutujad, mis on olulised kõrgharitud noorele (Jusoh *et al.* 2011):

- 1) töökeskond;
- 2) juhendamine ülemuse poolt;
- 3) kommunikatsioon ettevõtte sees;
- 4) võimalus ise otsustada;
- 5) meeskonnatöö;
- 6) motivatsioon;
- 7) arenemisvõimalused.

Uurides nende noorte ootusi, kes on kasvanud majandusõitsengu ajal ja keda kutsutakse nn milleeniumi lasteks (sündinud peale 1980. aastat), siis näeme, et majanduslanguse ajal ei ole nad enam nii optimistlikud oma soovides, kui oldi enne. Majanduslanguse ajal alandavad milleeniumi noored oma ootusi seoses töö- ja eraelu tasakaaluga. Kuid nende ootused töökoha olemuse, koolituste, karjääri kujundamise ja töötasu suhtes on endiselt kõrged. Seega eeldati, et see viitab sellele, et nende suured ootused on suure osas nende põlvkonda lihtsalt sisse põimitud ja omased just sellele põlvkonnale. (De Hauw, De Vos 2010)

Kõrged ootused oma karjäärile tähendab noorte silmis seda, et iga töökoha valik on nende jaoks oluline ja iga töökoha valik kujundab nende arvates tõusu/langust karjääriredelil. Uuringu käigus leiti, et kõrgemad palgaootused on neil, kes on alles oma haridustee alguses, kui neil, kes hakkavad kooli juba lõpetama. (Ng, Swchweitzer, Lyons 2010)

On välja tulnud, et milleeniumi noorte ootused töökohale, karjäärile, koolitustele ja rahalistele hüvedele on tõesti mõjutatud just nende põlvkonna eripärast. Ootused töö- ja eraelu vahelise tasakaalule on mõjutatavad vaid siis, kui üks või teine pool muutub oluliseks vastavalt olukorrale. See tähendab näiteks seda, et nad on nõus panustama ületundidega tööle, mis tuleb eraelu arvelt, kui see aitab ettevõttel saavutada edu või tulla kitsikustest välja. Noored soovivad töökeskonnas panustada võimalikult palju, kuna töörahulolu ja töökeskond on neile väga olulised. (De Hauw, De Vos 2010)

Mis puutub esimesse töökohta, siis enamik milleeniumi noori näib siiski mõistvat, et see ei pruugi nende kõiki soove ja vajadusi täita. On jõutud mõistmisele, et lühiajaline mitteideaalne töökoht on vajalik siiski pikas perspektiivis. Tööandjate seisukohast vaadatuna on see muidugi väga positiivne areng, sest kui saabub see hetk, kui kogetakse tõelist rahuolu tööga, siis on näha, et töötajad

pühenduvad veelgi rohkem tööle ja esinevad üldiselt paremad töötulemused. (Ng, Swchweitzer, Lyons 2010)

Minnes konkreetsemaks ja tulles Eesti noorte juurde, siis CV Keskus tegi 2019. aastal küsitluse noorte hulgas, saamaks teada, mis on noorte ootused tööturule sisenedes. Uuringus tuli välja, et kõige olulisemaks teguriks oli töötasu suurus. Järgmiseks oli see, et töö oleks huvitav ja kõnetaks noori. Kolmas oluline tegur oli tore meeskond. (CV Keskus 2019)

Lisaks selgus, et noored küll eeldavad tasakaalu eraelu ja töökoha vahel, kuid kompromissidele on alati ruumi. Nagu ka kirjeldatud eeltoodud uuringus (Jusoh *et al.* 2011), kõnetab ka Eesti noori juhi õiglane juhtimisoskus, karjääri tegemise võimalus, meeldiv töökeskkond ja meeskond.

1.2.1. Atraktiivne tööandja

Tööandja mainekujundus ehk *branding* on alles arenev suund, mida kasutatakse potentsiaalsete töötajate meelitamiseks. Ettevõtte maine, atraktiivsus ja brändi olulisus on need faktorid, mis on olulised tööotsijale veel enne, kui hakatakse kandideerima pakutavale ametikohale. Uuring vaatleb, millised väärtused on omavahel seoses ja mis on olulised ettevõtte vaatevinklist, et leiduks uusi potentsiaalseid tööotsijaid. Tuli välja, et olulised tegurid on innovaativsus, ettevõtte maine ja psühholoogiline väärtus, mida ettevõtte pakub. Kuigi uuring vaatles, kas sotsiaalmeedia mängib mingit rolli ettevõttesse kandideerimisel, siis see hüpotees ei leidnud siiski kinnitust. (Sivertzen, Nilsen, Olafsen 2013)

Lisaks muudab tööandja atraktiivseks see, millised on ettevõtte värbamiskanaliid ja reklaam ning abiks on ka positiivse kuvandi levitamine inimeste kaudu just suu sõnaliselt. Sedasi leviv informatsioon ettevõtte kohta omab olulist osa tudengite arvamuse kujundamisel juba enne tööle kandideerimist ning loomulikult ka siis, kui juba kandideeritakse tööle. Samas leiti, et negatiivne kuvand või informatsioon ettevõtte kohta ei mõjuta küll tööle kandideerija kavatsusi, kuid see mõjutab kandideerija arvamust negatiivselt tolle ettevõtte kohta üldiselt. See tähendab, et kandideerimise protsess käib küll edasi, aga nad on natukene kõhklevad seisukohal ettevõtte suhtes, kuid mitte tööpositsiooni suhtes. (Jaidi *et al.* 2011)

Peatükis 1.2 on eelnevalt juba mainitud omadused, mis on olulised tööd otsivale noorele. Autor soovib eriti rõhutada välja tuua faktori, mis tuleb igas uuringus välja, mis on oluline tööd otsivale noorele. Selleks on töötasu. Ka antud uuring (Schlechter *et al.* 2014) kinnitas, et kõige paremini

saab noori talente meelitada enda juurde tööle just motiveeriva töötasu või muude hüvitiste ja boonustega. Tulemused näitasid, et kõik kolm finantselementi mõjutavad märkimisväärselt töökoha atraktiivsust, kusjuures töötasu ise oli kõige atraktiivem mõjutusvahend.

1.2.2. Kõrgharitud noorte suhtumine tööturgu Eestis

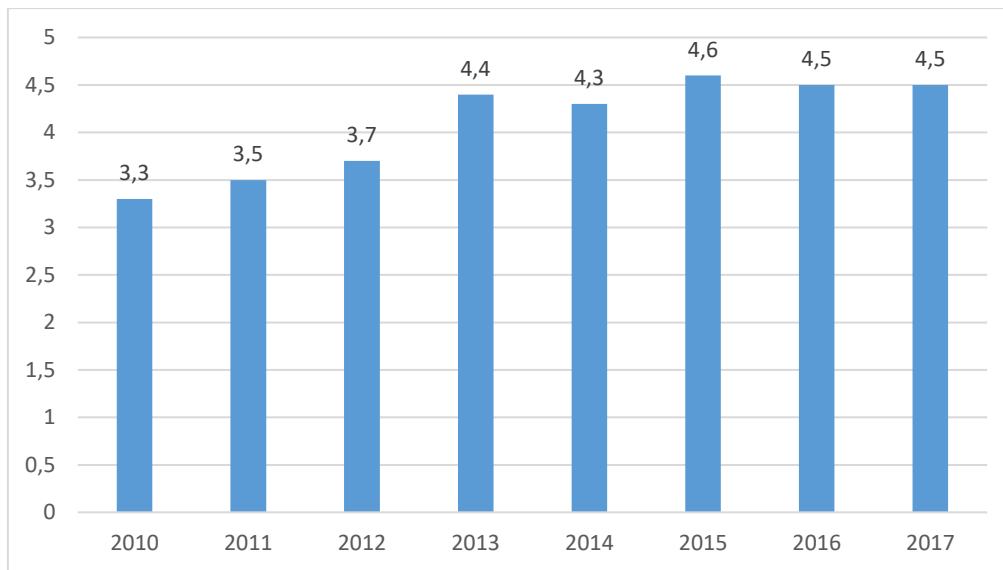
Paljud kõrgharitud noored leiavad, et töökoha leidmise ja mitte töötuks jäämisega peaksid tegelema kõik invidiidid isklikult. Töötuks jäämine on pigem seotud isikliku ebaõnnestumisega kui struktuurse probleemiga ühiskonnas. Noored leidsid üldiselt, et selleks, et tööturul läbi lüüa, peaks olema ettevõtlik, ambitsioonikas ja iseseisev. Kui need omadused puuduvad, siis pole ime, et jäädakse töötuks. (Unt, Täht 2014)

Lahendused oleks noorte endi silmis järgmised:

- 1) elukestev õpe;
- 2) õige eriala valik;
- 3) võrgustumine;
- 4) oma ettevõtte loomine.

Need noored, kes on olnud töötud, on veidi kriitilisemad ning nemad näevad mitte ainult individuaalseid probleeme, vaid ka struktuurseid probleeme ühiskonnas nagu näiteks tööhõive langus majanduslanguse ajal. Nende puhul pole töötuks olemine seotud vaid isikliku ebaõnnestumisega, vaid ka majandusliku olukorraga. (Unt, Täht 2014)

Samas on leitud, et üha suurem osa tudengitest omab kokkupuudet tööga juba kooli ajal. Tööd on teinud 96% tudengitest, olgu see siis erialane, mitterialane, praktika või vabatahtlik töö. Peamine põhjus kooli ajal töötamiseks on elamiskulude katmine. Lisaks tuuakse välja, et käiakse tööle, kuna soovitakse end arendada, saada kogemust juurde ja raha koguda. (Vannas 2018)



Joonis 2. Tudengite keskmine töökogemus aastates

Allikas: Vannas (2018), autori arvutused

Nagu näha ka jooniselt 2, siis tudengite keskmine töökogemus on pigem kasvutrendis. Siit võib vaid oletada, et peamiselt on see seotud enese äraelamisega, kuid ilmselt soovitakse ka koguda töökogemust, et peale kõrgkooli lõpetamist oleks natukene sujuvam üleminek tööellu.

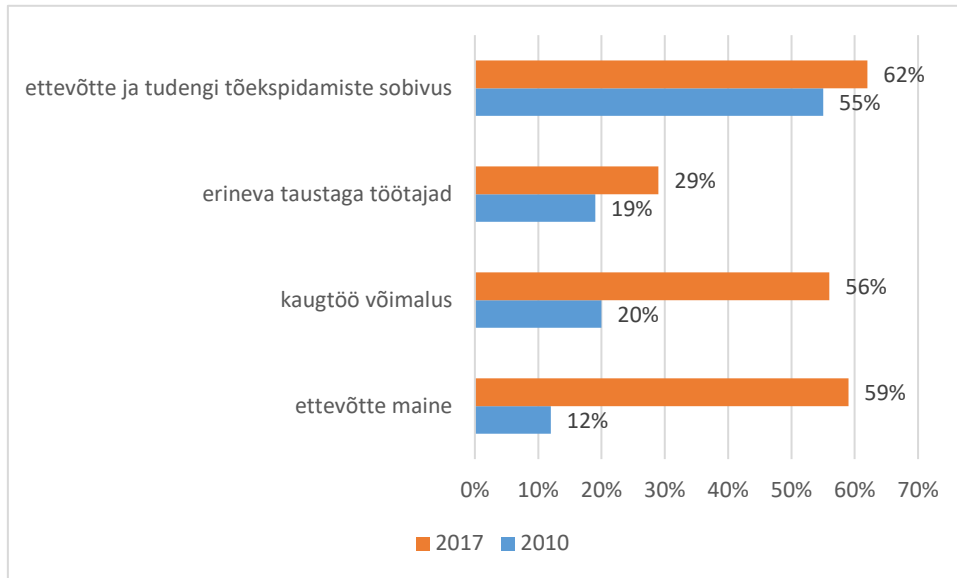
Samuti leiavad Eesti tudengid, et nad pigem soovivad olla palgatöölised kui ettevõtjad. Kuid peab tõdema, et kasvavas trendis on soov olla ka iseendale tööandjaks. 2012. aastal soovis olla ettevõtja vaid 11% vastanutest, kuid 2017. aastal oli see juba 22%. Kuigi muutumatuna on esikohal püsinud soov saada keskmisest kõrgemat töötasu, siis peale paindliku tööaja on oluliseks muutunud ka lisapuhkuse võimalus. Kõige olulisemad kriteeriumid töökoha valikul on need, kuidas ettevõtte kohtleb töötajaid ning see, et töö oleks huvitav ja arendav. (Vannas 2018)

Noorte jaoks on olulised tegurid töökoha valikul (Vannas 2018):

- 1) ettevõtte maine;
- 2) kaugtöö võimalus;
- 3) erineva taustaga töötajad;
- 4) ettevõtte ja tudengi tõekspidamiste sobivus.

Joonisel 3 on välja toodud kõikide vastajate arvamused selle kohta, mis on nende arvates olulised tegurid töökoha valikul. Kõige rohkem on muutunud arvamus ettevõtte maine kohta küsitlenute seas. Tulemusest võib vaid oletada, et 2010. aastal vastanud noored soovisid peale majanduskriisi

leida endale ükskõik milline töökoht, olles seejuures vähem kriitilisemad ettevõtte maine suhtes. Kuid 2017. aasta küsitletud on majandusõitsengu ajal vastanud ning siis said töötajad olla valivamad ning kui ettevõtte polnud mainekas, siis seda ka ei eelistatud, kuna valikut tööturul on.



Joonis 3. Tegurid, mille olulisus on kasvanud noorte jaoks

Allikas: Vannas (2018), autori arvutused

2. EMPIIRILINE ANALÜÜS

2.1. Eesmärk

Käesolevas analüüsis soovib autor välja selgitada, mis on kõrgharitud noorte ootused tööturule ja tulevasele töökohale. Autor soovib uurida, mis muudab noorte arvates tööandja ja/või töökuulutuse atraktiivseks ning kas on oluline, et tulevane töökoht oleks erialale vastav. Lisaks uurida, kui ruttu leiti peale kooli lõpetamist töökoht.

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid neile küsimistele:

- 1) Kui paljud noored leidsid peale kõrgkooli lõpetamist töö?
- 2) Kas leiti/ei leitud erialane töö ning kui kaua läks aega, et peale kooli lõpetamist töö leida?
- 3) Kui ei suudetud leida töökohta, mis võis olla takistuseks? Kas noorte ootused on liiga kõrged?
- 4) Kas tööandjad esitavad liiga kõrgeid nõudmisi kõrgharitud omandanute arvates?
- 5) Mida noored ootavad tulevaselt töökohalt?
- 6) Mis muudab tööandja atraktiivseks noorte silmis?

2.2. Meetod ja valim

Võrdlevate andemete kogumiseks koostas autor küsimustiku Google Forms veebikeskkonnas, mis oli aktiivne perioodil 10.03.2020-05.04.2020. Vastama olid oodatud vaid kõrgharitud noored vanuses kuni 30 eluaastat. Uuringus osalejaid kutsuti läbi Facebooki vahenduse elektroonilisse vastamiskeskonda ja küsitlusele vastamiseks kulus aega umbes 10 minutit. Küsimusi oli 21 ja küsimustikus sisalduv informatsioon on toodud välja lisas 1. Saadud andmeid võrdleb autor Statistikaameti andmetega, uurides, kas leidub ka sarnasusi ja seoseid eelnevate aastatega.

Sihtrühmaks olid kõrgharitud noored vanuses kuni 30 eluaastat. Kuna see valim oli saadaval ka Statistikaameti andmebaasis, siis valis autor ka selle oma valimiks, et esineks võimalikult vähe

kõrvalekaldeid tulemustes. Autori poolt koostatud küsimustikule vastas 58 inimest. Tulemuste analüüsiks kasutas autor võrdlevat statistilist analüüsi ANOVA- test.

2.3 Statistikaameti andmete analüüs

Antud töö käigus vaatleb töö autor kolme Statistikaameti andmestikku, mis on seotud kõrgharitud töötutega, tööd otsitavate kõrgharitud inimestega ning tööga hõivatud kõrgharitud noorte tööleidmise kogemustega.

Kuna kolme andmestiku vaatlusperioodid on väga erinevad, siis soovib autor vaadelda perioodil 2015.-2019. aasta kõrgharitud töötute ning tööd otsivate meeste ja naise vahelisi seoseid. Selleks vaadeldakse Statistikaameti andmestikke TT352: Palgatööd otsivad keskeri- ja kõrgharidusega töötud soo ja otsitava töö haridustasemele vastavuse järgi ja TT66: Registreeritud töötud piirkonna/maakonna ja haridustaseme järgi (kuud) ning TT066: Registreeritud töötud piirkonna/maakonna ja haridustaseme järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018 (kuud).

Kõigepealt vaadeldi andmestikke TT352 ja TT66 ning kasutati andmeid aastatel 2015-2017. Registreeritud töötud muudeti ka protsentidesse, et andmed oleksid kõik ühesugused. Kõrgharitud (kolmas tase) töötute osakaal võeti 2015.-2017. aastatel osakaaluna kogu töötute arvust detsembri kuus ehk siis viimased saadaolevad andmed antud aasta kohta. Viidi läbi ANOVA analüüs, et teha kindlaks, kas tegurite keskväärtused on statistiliselt olulised või ei ning kas meeste ja naiste tulemused on märkimisväärselt erinevad.

Võtta vastu, kui :

$$H_0, \text{ kui } F \leq F_{kr} \text{ (} p \geq \alpha \text{);}$$

$$H_1, \text{ kui } F > F_{kr} \text{ (} p < \alpha \text{).}$$

Tulemused on toodud lisa 2. F-statistik (8,4) > F-statistilise kriitiline väärtus (3,5) ning olulisuse tõenäosus $p \approx 0,003 < 0,05$, siis võib öelda, et nullhüpotees on ümber lükatud ja kehtib sisukas. Kui kehtib sisukas hüpotees, siis see tähendab, et rühmakeeskimate hulgas on väga erinevaid keskmisi ja võib öelda, et meeste ja naiste vahel esinevad olulised erinevused seoses töö otsimisega.

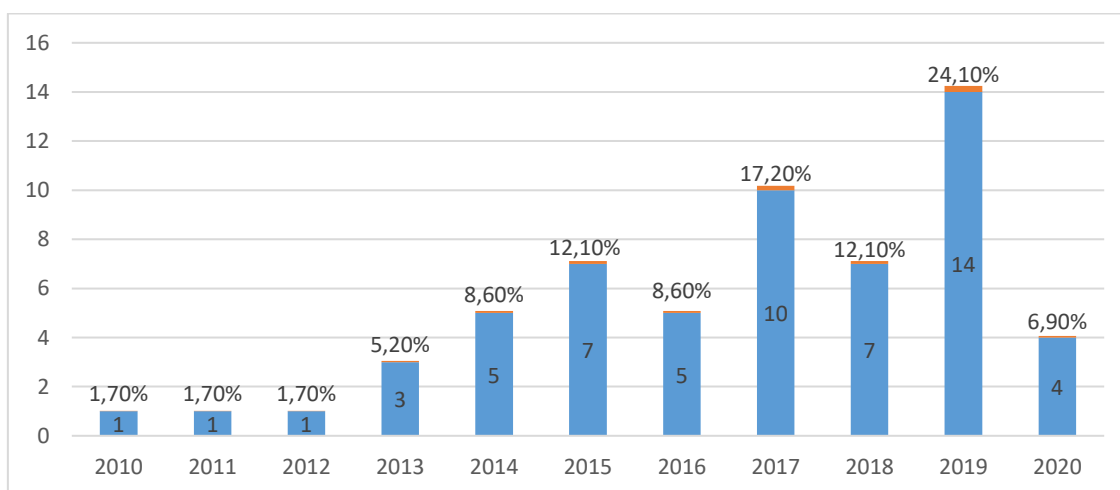
Järgmisena lisati vaadeldavate andete hulga juurde 2018. ja 2019. aasta andmed andmestikust TT066 ja viidi läbi ANOVA analüüs aastate 2015-2019 kohta. Tulemused on lisas 3. F-statistik (17,6) > F-statistilise kriitiline väärtus (2,9) ning olulisuse tõenäosus $p \approx 2,4 \cdot 10^{-6} < 0,05$, siis võib öelda, et nullhüpotees on ümber lükatud ja kehtib sisukas ehk sama mis esimest testi läbi viies. Kui oleks soovi täpsemalt uurida, millest tulevad sellised erinevused neis aastates, siis peaks hakkama muutujaid paari kaupa läbi vaatama.

2.4. Küsitluse andmed

Küsitluses osales 58 kõrgharitud noort vanuses kuni 30 eluaastat. Uuringus osales 40 naist ja 18 meest. Kõige rohkem vastanuid oli vanuses 27 eluaastat, mis teeb 25,9% küsitluteest. Järgmised populaarsed vanused olid 26 ja 30 eluaastat, vastavalt siis 15,5% ja 17,2% küsitletutest. Populaarseimad kõrgkoolid olid Tallinna Tehnikaülikool (36,2%), Tallinna Ülikool (27,6%), Tartu ülikool (12,1%) ja Tervishoiu kõrgkool (6,9%). Enim vastanuid õppis just neis teaduskondades:

- 1) Inseneriteadus 22,4%
- 2) Majandusteadus 19%
- 3) Sotsiaalteadus 12,1%

Bakalaureuse kraad oli 41,1% vastanutest ehk 24 inimesel, magister 32,8% vastanutest ehk 19 noorel, rakenduskõrgharidus oli 22,4% vastanutest ehk 13 inimesel ja doktorikraad 3,4% vastanutest ehk 2 inimesel. Kõige rohkem oli kõrghariduse omandanud või uue taseme omandanud just 2019. aastal. Neid oli 24,1% vastanutest.



Joonis 4. Viimati omandatud kõrgharidus (aasta)

Allikas: Autori arvutused

Lisaks uuris autor, kui kiiresti leiti erialane töökoht ning kas kooli ajal või peale lõpetamist. Samuti seda, kas ollakse rahul erialase tööga ning kui ei olda, siis millest võib olla see põhjustatud. Ka Statistikaameti andmebaasist on leitavad andmestikud selle kohta, kui palju oli kõrgharitud töötuid, kui palju oli erialasel tööl olevaid haritud noori ning kui paljud otsivad vaid erialast tööd ja ei soovi muid tööpakkumisi kaaluda.

Küsimustikule vastanutest leidis 50% juba kooli ajal erialase töö. 22,4% vastanutest leidis kuni 3 kuud peale lõpetamist erialase töö, kuid samuti sooviks välja tuua, et 12,1% vastanutest ei ole leidnudki erialast tööd tänase päevani. Seda ei ole täpsustatud, kas ei ole otsinud või ei ole otsides leidnud. Erialase tööga on rahul ja pigem rahul kokku 75,8%, mis on vägagi positiivne tulemus. Sellele viitas ka artikkel (Verhofstadt *et al.* 2007), et kõrgharitud noored on suuresti rahul oma valikuga ja on õnnelikumad kui madalama haridustasemega noored.

Peamised põhjused, miks ei olda rahul erialase tööga on järgmised:

- 1) Palk
- 2) Ei otsinudki erialast tööd
- 3) Igav eriala
- 4) Tööturg väike, uutest töökohtadest ei kuule, kuna info liigub siseriingis
- 5) Kehvad töötingimused

Peaaegu igas uurimuses, artiklis või küsitluses, mis on eelnevalt teoreetilises pooles välja toodud, tuli esile, et palk on kõige olulisem motivaator. Sama kinnitas ka läbi viidud küsitlus.

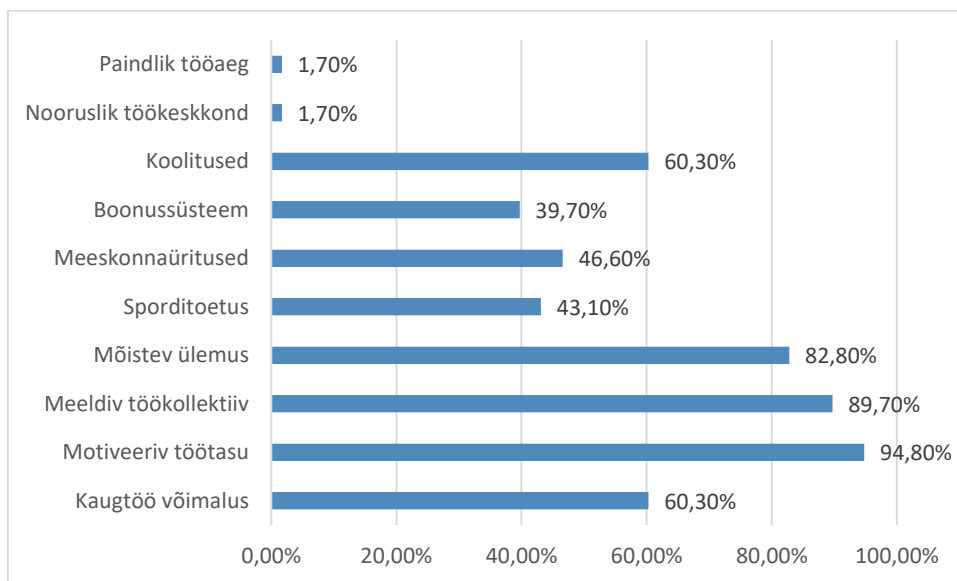
Olulised põhjused, mis noored leidsid, miks ei soovinud minna erialasele töökohale olid:

- 1) Töökoht oli juba olemas (15,8%)
- 2) Said parema pakkumise mitteerialasele tööle (31,6%)
- 3) Töötasu polnud motiveeriv (10,5%)
- 4) Polnud piisavalt kogemust (26,3%)
- 5) Polnud piisavalt tutvusi (26,3%)

Ka sellest punktist tuleb välja, et kui mitteerialane töö on tasuvam, siis ei hakata isegi otsima erialast töökohta. Takistused, miks ei leitud erialast tööd, olid vähene kogemus, motivatsiooni puudus, samuti väike tutvusringkond, kust kaudu erialast tööd leida. Lisaks toodi veel välja, et vale eriala valik ning erialaste töökohtade puudus oli takistuseks erialase töö leidmisel. Kuna autori

keskne teema on erialase töökooha leidmine ja valikud sel teel, siis küsiti ka vastanutelt, kas neile on oluline, et omandatud töökoht oleks erialale vastav. Täpselt pooleks läksid arvamused, kas töökoht peaks olema erialale vastav. Oluliseks pidas erialast töökohta 22 naistest (38%) ja 7 meestest (12%). Ebaoluliseks pidas, et töökoht oleks erialale vastav, 18 naist (31%) ja 11 meest (19%).

Küsitlusest ilmneseid järgmised ootused tulevasele töökohale, mis on toodud joonisel 5.



Joonis 5. Kõrgharitud noorte ootused tulevasele töökohale

Allikas: Autori arvutused

Kõige enam oodatakse motiveerivat töötasu ja meeldivat töökollektiivi. Lisaks on väga oluline ka mõistev ülemus, koolitused ning kaugtöö võimalus. Taaskord tuli ootusena välja motiveeriv töötasu, mis on ka eelnevalt töö teoreetilises pooles mainitud uuringutes olnud domineerival kohal. Nagu ka CV Keskuse uuringus, tuli autori poolt läbi viidud küsitluses välja, et meeldiv töökollektiiv on väga oluline noorte jaoks. Vannase 2018. aastal koostatud uuringuga ilmneseid sarnased ootused ka antud küsitluse raames. Nimelt oli noortele oluline kaugtöö võimaluse olemasolu ja ka ettevõtte ning töötaja tõekspidamiste kattumine ja suhtlus ülemusega. Ka artikliga, mille koostasid De Hauw ja De Vos 2010. aastal, leiab autor samasusi. Nimelt tuleb antud töös välja ka koolituste ja töökooha olemuse olulisus, mis ilmnese ka eelnevalt mainitud artiklis.

Kuigi tundub, et noorte ootused tulevasele töökohale on üsna kõrged, siis huvitav on teada, mida noored ise sellest arvavad. 22,4% vastanutest leiab, et nende ootused on kõrged tööandjale. Pigem kõrged on ootused 60,3% vastanutest. Pigem madalad on 15,5% vastanutest ja madalad ootused

tööandjale on 1,7%. Kuid kui küsida, kas arvatakse, et tööandja ootused töötajale on liiga kõrged, siis 51,7% vastajatest leiab, et ei ole. Sellest vastusest võib eeldada sama, mis tuli ka uuringust (Unt, Täht 2014) välja, et noored vaatavad tööturu seisuga suhteliselt objektiivselt. Nad leiavad, et noored peavad ise oleme ettevõtlikud ja iseseisvad, et läbi lüüa ja mitte töötuks jääda ning usutakse, et tööandjad nõudmised pole liiga kõrged, vaid noored pole ise piisavalt pädevad.

Lisaks käsitletakse antud bakalaureusetöös ka atraktiivset töökuulutust noorte silmis ja mida see endast kujutab. Tulemustest tuli välja, et kõige olulisem on tööülesannete kirjeldus (87,9%), teiseks tuleb alles töötasu märkimine kuulutusel (84,5%), kolmandaks töö asukoht (79,3%), neljandaks hüved (74,1%), viiendaks töötundide märkimine (46,6%). Tegemist oli valikvastuste ja lahtise küsimusega, seega said noored ise välja tuua, mis on nende jaoks kõige olulisemad punktid töökuulutuse juures.

Tööandja teeb noore silmis atraktiivseks see, kui ettevõttes on mõistev ja õiglane juhtkond, osatakse töökollektiivi juhtida ja juhendada ja tööülesanded on konkreetselt määratletud. Väga oluliseks peeti ka arenemisvõimalusi ettevõtte sees ning koolituste võimalusi. Lisaks on välja toodud veel motivatsioonisüsteemi olemasolu, ettevõtte maine, tegevusvaldkond, kodukontori võimalus, töötajatele tagasiside andmine, madal kollektiivi vahetumine jm.

2.5. Andmete võrdlemine ja järeldused

Bakalaureusetöö autori hinnangul on tänapäeva noored suhteliselt teadlikud oma valikutes ja oskustes. Nad on oma peas endale seadnud mingid normid, mida nad peavad täitma ja nad pürgivad selle poole. Töö käigus vaatles autor, kuidas suhtuvad noored tööturuga, kas töötatakse erialasel ametikohal, mis neid kütkestab tööandja/ettevõtte juures ning mida noored üldiselt ootavad tulevaselt töökohalt ja tööandjalt. Selleks viis autor läbi uurimuse kõrgharitud noorte seas, et leida vastused neile küsimustele.

Uuringu tulemuste analüüsis ilmnis, et 50% vastanutest oli leidnud juba kooli ajal erialase töö. 22,4% küsitluses osalenutest leidis kuni 3 kuud peale kooli lõpetamist erialase töö, kuid 12,1% vastanutest ei ole leidnudki erialast tööd tänase päevani. Need, kes vastasid, et pole leidnud erialast tööd, ütlesid, et puudusid kogemused, samuti polnud motivatsiooni üldse otsida erialast tööd. Toodi veel välja, et on erialaste töökohtade puudus ning tutvusringkond liiga piiratud, et leida

erialast tööd. Kui noorte silmis olid lahendused töötusega võitlemiseks (Unt, Täht 2014) elukestev õpe, õige erialavalik, võrgustumine ja oma ettevõtte loomine, siis küsitluses tulid sama moodi välja edasi õppimise (sh keeleõpe, lisaõpe, praktikakohad) olulisus.

Statistikaameti andmetest tuli välja, et meeste ja naiste arvamus läheb lahku, kui tuleb otsustada, kas lepitakse vaid erialase tööga või ollakse nõus ka madalama ametikohaga. Keskmisi vaadates ilmnes, et 41,8% meestest soovib vaid erialast haridusele vastavat tööd teha, kuid see ei ole väga erinev naistega (37,1%). Küll aga on see vastupidine küsitletud noorte arvamusel. Küsitluses avaldus, et omandatud erialale vastav ametikoht oli oluline 12% meestele ja 38% naistele. Võrreldes seda Statistikaameti keskmistega, siis ilmneb vastupidine efekt. Statistikaameti andmetel on omandatud erialale vastav ametikoht pigem oluline just meestele (41,8%) kui naistele (37,1%).

2015.-2017. aasta andeid uurides ja ANOVA testi tehes tuli välja, et F-statistik (8,4) > F-statistilise kriitiline väärtus (3,5) ning olulisuse tõenäosus on $p \approx 0,003 < 0,05$, kuid kui lisada juurde neile andmetele ka 2018. ja 2019. aasta andmed, siis muutusid juba tulemused enam. Nüüd oli F-statistik (17,6) > F-statistilise kriitiline väärtus (2,9) ning olulisuse tõenäosus $p \approx 2,4 * 10^{-6} < 0,05$. See näitab, et naiste ja meeste vahel oli erinevus veelgi suurenenud. Autor ei oska täpselt kommenteerida, millest võib see ilmneda, võib vaid oletada. Võib-olla mõjutas tulemusi see, et 2013. aastal jõustus kõrgharidusreform, rakendus 2013/2014 õppeaastal ja sealt edasi lisaks 3 aastat õpet ning töökogemust muutis inimesed paindlikumaks, kuna tasuta kõrgharidus omandati vaid paberi pärast, sisu polnud oluline enam. Kui võrrelda 2017. ja 2018. aasta andmeid, siis 2017. aastal oli nõus vaid erialasel tööl töötama 44,2% meestest ja 58,6% naistest, aga 2018. aastal juba 29,9% meestest ja 36,2% naistest. See on drastiline langus.

Rahulolu oma tööga on noorele väga oluline. Uuringus ilmnes, et erialase tööga on rahul ja pigem rahul kokku 75,8%. Kõrgharitud noored on suuresti rahul oma valikuga ja õnnelikumad kui madalama haridustasemega noored. (Verhofstadt *et al.* 2007). Viidates Hollandi testile, saab järeldada, et need noored, kes on teinud oma isikuomadustele sobiva erialavaliku, töötavad ametipositsioonil, mis pakub neile rahuldust.

Peamised põhjused, miks ei olda rahul erialase tööga on järgmised:

- 1) Palk
- 2) Ei otsinudki erialast tööd
- 3) Igav eriala
- 4) Tööturg väike, uutest töökohtadest ei kuule, kuna info liigub siseriingis
- 5) Kehvad töötingimused

Võib julgelt väita, et üks kõige olulisemaid motivaatoreid on töötasu noore jaoks. On leitud kinnitust, et kõige paremini on võimalik meelitada noori talente tööle just motiveeriva töötasuga ning muude boonustega. (Schlechter *et al.* 2014)

Olulised tegurid tööd otsivale kõrgharitud noorele on töökeskkond, arenemisvõimalused ettevõttes, juhendamine ülemuse poolt, kommunikatsioon, otsustusvõime ning meeskonnatöö. (Jusoh *et al.* 2011). Lisaks hinnatakse kaugtöö olemasolu ja seda, et tööotsija ning tööandja ja ettevõtte tõekspidamised kattuksid. (CV Keskus 2019). Kuid ei saa ka unustada seda, et pidev eneseareng ning koolitused on noorele olulised. (De Hauw, De Vos 2010). Ilmnes ka, et olulised on innovaatus, ettevõtte maine ja psühholoogiline väärtus, mida ettevõtte pakub. (Sivertzen, Nilsen, Olafsen 2013)

Võrreldes neid tegureid saadud tulemustega uuringus, tuli välja väga palju kattuvusi. Nimelt ootavad ka Eesti noored kõige enam motiveerivat töötasu ja meeldivat töökollektiivi. Lisaks on oluline ka mõistev ja abistav ülemus, koolituste olemasolu ja kaugtöö võimalus. Tänapäeva noored hindavad üha enam sujuvat suhtlust oma töökaaslaste ja ülemuse vahel. Töökeskkond on nende jaoks määrav.

Töö autor uuris noortelt, kas nad arvavad, et tööandjad ootavad neilt liiga palju. 51,7% vastanutest leidis, et tööandja ootused töötajale ei ole liiga kõrged. Seda vastust saab samastada ka uuringuga, mille viisid läbi Unt ja Täht 2014. aastal, et noored suhtuvad tööturгу suhteliselt objektiivselt. Noored peavad ise olema ettevõtlikud, et läbi lüüa ning tööandjad pole süüdi, kui noored tööd ei suuda leida. Võib-olla näevad noored samamoodi nagu tööandjad, et tööandja ju tegelikult ei tea, mis võimed noorel on ning kui tootlik ta tegelikult tööle tulles on. Seega eelistabki tööandja neid noori, kes on koolist tulnud, kuna potentsiaal pädevam töötaja leida on suurem. (G. van de Werfhorst 2011). Siit võibki tulla see eksiarvamus, et tööandja ootus on liiga kõrge, aga tegelikult lihtsalt puudub tööturul piisavalt pädevaid inimesi just tolele ametikohale.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada, millised ootused on kõrgharitud noorel tööturule sisenedes. Samuti välja selgitada, mis motiveerib tänapäeva noort töö otsingutel ning mida hindab ta enim tööandja juures. Selleks koostati küsimustik, mis saadeti osalejatele sotsiaalmeediakanali Facebook kaudu. Kokku vastas 58 inimest, 40 naist ja 18 meest.

Töö jaoks püstitati järgmised uurimisküsimused:

1. Kui paljud noored leidsid peale kõrgkooli lõpetamist töö?
2. Kas leiti/ei leitud erialane töö ning kui kaua läks aega, et peale kooli lõpetamist töö leida?
3. Kui ei suudetud leida töökohta, mis võis olla takistuseks? Kas noorte ootused on liiga kõrged?
4. Kas tööandjad esitavad liiga kõrgeid nõudmisi kõrghariduse omandanute arvates?
5. Mida noored ootavad tulevaselt töökohalt?
6. Mis muudab tööandja atraktiivseks noorte silmis?

Leiti, et 50% vastanutest oli leidnud juba kooli ajal erialase töö. 22,4% küsitluses osalenutest leidis kuni 3 kuud peale kooli lõpetamist erialase töö, kuid 12,1% vastanutest ei ole leidnudki erialast tööd tänase päevani. Ülejäänud vastajad leidsid töö kuni 1 aasta jooksul, kes soovisid erialast tööd teha. Põhjused, miks ei mindud erialasele tööle, olid, kuna saadi parem pakkumine mitteerialasele tööle, samuti polnud piisavalt kogemust või tutvusi, et töö leida. Lisaks toodi välja põhjused, mis võisid takistada erialase töö leidmist. Need olid: vähene kogemus, motivatsiooni puudus, tutvusringkond oli väike, erialaste töökohtade puudus või vale erialavalik. Noored küsimustikule vastajad leidsid, et võimalused, kuidas paranadada erialase töö leidmise olukorda, oleks lisaõpe või enesetäiendus, praktikakohtadel käimine ja keeleõpe.

Küsitluses uuriti, kas noorte jaoks on oluline, et tulevane töökoht vastaks erialale, ja ilmnes, et vastused jagunesid täpselt pooleks. Kuigi kui vaadata täpsemalt, siis omandatud erialale vastav

ametikoht oli oluline 12% meestele ja 38% naistele. Võrreldes seda Statistikaameti keskmistega, siis ilmneb vastupidine efekt. Statistikaameti andmetel on omandatud erialale vastav ametikoht olulisem just meestele (41,8%) kui naistele (37,1%).

Noored ootavad tulevaselt tööandjalt meeldivat töökeskonda, arenemisvõimalusi, motiveerivat töötasu, koolitusi ning juhendamist ja mõistvat ülemust. Tänapäeva noored hindavad üha enam sujuvat suhtlust oma töökaaslaste ja ülemuse vahel ning positiivset töökeskkonda.

Järeldused ja ettepanekud:

- 1) Kõige enam mõjutab noorte ootus tulevasele töökohale töötasu. Uuringutest on välja tulnud, et noorte ootused töökohale, karjäärile, koolitustele ja rahalistele hüvedele on tõesti mõjutatud just nende põlvkonna eripärast.
- 2) Tänapäeva noored hindavad väga töökeskonda. Väga oluline on meeldiv töökollektiiv, mõistev ülemus ning ettevõtte ja noore tõekspidamiste kattumine.
- 3) 72,4% noortest leidsid kas kooliajal või kuni 3 kuud peale kooli lõpetamist erialase töö
- 4) Noored leiavad, et neil endil on tööandjale kõrged/pigem kõrged ootused (82,7% vastanutest), kuid vastanud usuvad, et tööandjal ei ole ole liiga kõrged ootused tööd otsivale noorele.

Töö autor leiab, et antud valdkond on üsnagi uurimata veel. Väga vähe on küsitud tagasisidet kõrgharitud noortelt, kuidas nad töö leidsid, kas nad on rahul ning mida nad ootasid tulevaselt töökohalt ning mis on tegelikkus.

SUMMARY

EXPECTATIONS OF HIGHLY EDUCATED YOUNG PEOPLE ENTERING THE LABOR MARKET

Kerlyn Jüriväli

The aim of this study was to examine what were the expectations of highly educated youths while entering the labor market. Also to find out what motivates today's youths as they look for a job and what they value most about their employer. A questionnaire was prepared and sent to participants via the social media channel Facebook. It was filled by 58 people, 40 women and 18 men responded.

The following research questions were prepared for the work:

1. How many young people found a job after graduating from higher education?
2. Did they find a job that corresponds to the speciality that they studied? How long did it take to find a job after graduating from school?
3. If they didn't find a job, what might have been the obstacles? Are young people's expectations too high?
4. Do employers place way too high demands on higher education graduates?
5. What do young people expect from their future job?
6. What makes an employer attractive to young people?

It was found that 50% of the respondents had already found a professional job during school. 22,4% of the respondents found a professional job up to 3 months after graduating from school, but 12,1% of the respondents have not found a professional job yet. The remaining respondents found a job for up to 1 year later after finishing the school. Reasons for not going to a professional job were due to a better offer for a non-professional job, not enough experience or acquaintances to find a job in that field. In addition, the reasons that may have hindered finding a professional job were pointed out. These were: lack of experience, lack of motivation, small circle of acquaintances, lack of professional jobs or wrong choice of profession. Respondents to the questionnaire found that there are some ways to improve the situation when finding a professional job: additional training or self-improvement, internships and language training.

The survey examined whether it is important for young people that the future job corresponds to the profession and it was found that the answers were exactly halved. Although, if you look more closely, the position corresponding to the acquired profession was important for 12% of men and 38% of women. Comparing this with the averages of Statistics Estonia, the opposite effect appears. According to Statistics Estonia, the position corresponding to the acquired specialty is more important for men (41,8%) than for women (37,1%).

Young people expect a pleasant work environment, development opportunities, motivating salary, training and supervision. Today's young people increasingly appreciate smooth communication between their co-workers and their boss and a positive work environment.

Conclusions and suggestions:

- 1) Young people's expectations of future employment have the greatest impact on earnings. Research has shown that young people's expectations regarding job, career, training and financial benefits are indeed influenced by the specificities of their generation.
- 2) Today's young people value the work environment very much. A pleasant work team, an understanding boss and the overlapping beliefs of the company and the young person are very important.
- 3) 72,4% of young people found a professional job either during school or up to 3 months after graduation.
- 4) Young people consider that they themselves have high/rather high expectations for the employer (82,7% of the respondents), but the respondents believe that the employer does not have too high expectations for the young person looking for a job.

The author of the work finds that this area is still quite unexplored. Very little feedback has been asked from highly educated young people on how they found work, whether they are satisfied and what they expected from their future job and what the reality is.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adams, S. (2014). *The College Degrees And Skills Employers Most Want*. Forbes. Kättesaadav: <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2014/04/16/the-college-degrees-and-skills-employers-most-want/#54b511b03ab1> , 17. veebruar 2020.
- Aleksander, K., Delma, B. (2008). Are over-educated people insiders or outsiders? A case of job search methods and over-education in UK. *ESRI Working Paper*, 258.
- Bowley, R., Muineachain, S.O, Pospisil, M., de Mooij, M., Braaksma, B., Wirthmann, A. (2020). *Insights to career outcomes and skills of Dutch graduates — 2020 edition*. Eurostat. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/10278576/KS-02-19-909-EN-N.pdf/9091d99d-d44c-fe10-2b4f-625ab353f773> , 17. veebruar 2020.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development* (4th ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Cooke, P., Piccaluga, A. (2004). *Regional economies as knowledge laboratories*. Inglismaa: Edward Elgar Publishing Limited.
- De Hauw, S., De Vos, A. (2010). Millenials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectation. *Journal Business and Psychology*, 25 (2), 293-302.
- De W. Bruwer, J., Fox, W. (1996). Student enrolment management: perspectives on the employment problem of first-destination highly educated jobseekers. *South African Journal of Higher Education*, 10(1), 16-26.
- Eesti Statistikaamet (2020). TT352: Palgatööd otsivad keskeri- ja kõrgharidusega töötud soo ja otsitava töö haridustasemele vastavuse järgi [E-andmebaas]. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT352> , 19. veebruar 2020.
- Eesti Statistikaamet (2020). TT66: Registreeritud töötud piirkonna/maakonna ja haridustaseme järgi (kuud) [E-andmebaas]. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT66> , 19. veebruar 2020.
- Eesti Statistikaamet (2020). TT066: Registreeritud töötud piirkonna/maakonna ja haridustaseme järgi (kuud) [E-andmebaas]. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT066>, 28. aprill 2020.
- Eesti Statistikaamet (2020). TT84: 15–34-aastased hõivatud hõivatute rühma, töösaamisviisi ning töö ja haridustaseme vastavuse järgi [E-andmebaas]. Kättesaadav: <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?DataSetCode=TT84> , 19. veebruar 2020.

- G. van de Werfhorst, H. (2011). Skills, positional good or social closure? The role of education across structural–institutional labour market settings. *Journal of Education and Work*, 24(5), 521-548.
- Hesketh, B., McLachlan, K., Gardner, D. (1992) Work Adjustment Theory: An Empirical Test Using a Fuzzy Rating Scale. *Journal of vocational behavior*, 40, 318-337.
- Jaidi, Y., Van Hooft, E. A. J., Arends, L. R. (2011). Recruiting Highly Educated Graduates: A Study on the Relationship Between Recruitment Information Sources, the Theory of Planned Behavior, and Actual Job Pursuit. *Journal Human Performance*, 24, 135-157.
- Jusoh, M., Simun, M., Chong, S. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education + Training*, 53 (6), 515-530.
- Majumder, R., Mukherjee, D. (2013). Unemployment among educated youth: implications for India's demographic dividend. *Munich Personal RePEc Archive, MPRA Paper*, 85440.
- Ng, E. S. W., Swchweitzer, L., Lyons, S. (2010). New Generation Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business & Psychology*, 25 (2), 281-292.
- Noorte ootused selgunud! Just seda peab tulevane tööandja neile pakkuma.* CV Keskus. Kättesaadav: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/noorte-ootused-selgunud-just-seda-peab-tulevane-tooandja-neile-pakkuma> , 15. veebruar 2020.
- OECD (2019). Education at a Glance 2019. [Online] Kättesaadav: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f8d7880d-en.pdf?expires=1585288620&id=id&accname=guest&checksum=88261E2DB14A49260E40258126A3209D> , 27. märts 2020
- Pillay, P. (2011). Higher Education and Economic Development:Literature Review. *Centre for Higher Education Transformation*. Cape Town
- Sivertzen, A., Nilsen, E. R., Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product & Brand Management*, 22 (7), 473-483.
- Schlechter, A., Hung, A., Bussin, M. (2014). Understanding talent attraction : the influence of financial rewards elements on perceived job attractiveness. *SA Journal of Human Resource Management*, 12 (1), 1-13.
- Vannas, K. (2018). Eesti noorte ootused tööandjatele ja nende muutumine aastatel 2010-2017. Kättesaadav: <https://humanrights.ee/app/uploads/2018/03/Eesti-noorte-muutunud-ootused-t%C3%B6%C3%B6le-21.03.2018-K.Vannas-Mitmekesisuse-konverents-jagamiseks.pdf> , 20. veebruar 2020.
- Verhofstadt, E., De Witte, H., Omeij, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied?. *International Journal of Manpower*, 28 (2), 135-151.

Unt, M. (2012). *Boom and Bust Effects on Youth Unemployment in Estonia*. Saksamaa: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Unt, M., Täht, K. (2014). *Tööturu väljakutsed kõrgharidusele*. Põltsamaa: Vali Press.

LISAD

Lisa 1. Uuringküsimused Google Form keskkonnas

Tere! Minu nimi on Kerlyn ja õpin Tallinna Tehnikaülikoolis majandusanalüüsi erialal kolmandal kursusel. Palun Teie abi oma lõputöö koostamisel.

Soovin uurida, mida kõrgharitud noored (vanuses kuni 30 k.a) ootavad tulevastelt töökohtadelt, mis kujundavad nende hinnanguid, milliseid takistusi nad ise näevad töö leidmisel ning kuidas nad need takistused likvideerivad. Samuti soovin uurida, kui oluline on leida just erialale vastav töökoht.

Küsimustikule vastamine võtab aega maksimaalselt 10 minutit. Tänan!

**kohustuslik küsimus kõigile vastajatele*

Üldinfo

1. Sugu *: mees naine
2. Vanus*: (lühike vastus)

Info kõrgkooli kohta

3. Viimasena omandatud haridustasue*
 - a. bakalaureus
 - b. magister
 - c. doktor
 - d. rakenduskõrgharidus
4. Kõrgkool, kus omandati viimane haridustase*
 - a. Tallinna Tehnikaülikool
 - b. Tallinna Ülikool
 - c. Tartu Ülikool
 - d. EBS
 - e. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor
 - f. Tervishoiu kõrgkool
 - g. Eesti Kunstiakadeemia

- h. Eesti Maaülikool
 - i. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia
 - j. Eesti Lennuakadeemia
 - k. Sisekaitseakadeemia
 - l. Tallinna Tehnikakõrgkool
 - m. Tartu Kõrgem Kunstikool
 - n. EHTE
 - o. Tartu Kutsehariduskeskus
 - p. Eesti Mereakadeemia
5. Mis teaduskonnas omandati viimane haridustase?*

- a. Majandusteadus
- b. Loodus- ja täppisteadus
- c. Sotsiaalteadus
- d. Inseneriteadus
- e. IT
- f. Terviseteadus
- g. Õigusteadus
- h. Meditsiiniteadus
- i. Kunstiteadus
- j. Haridusteadus
- k. Hotellimajandus
- l. Humanitaarteadus
- m. Rõiva-ja tekstiili instituut
- n. Turism
- o. Mehaanika
- p. Kasvatusteadus

6. Mis aastal kool lõpetati?*

(lühike vastus)

Erialase töö leidmine

7. Kui ruttu leidsite peale kooli lõpetamist erialase töö?*

- a. 0-3 kuud
- b. 4-6 kuud
- c. 7-9 kuud

- d. 1 aasta
 - e. Ei ole leidnudki
 - f. Leidsin töö juba kooli ajal
 - g. Muu..
8. Kas olete rahul erialase tööga?*
- a. Jah
 - b. Pigem jah
 - c. Pigem ei
 - d. Ei
 - e. Ei leidnud tööd
9. Kui vastasid pigem ei ja/või ei, siis miks?
(Lühike vastus)
10. Õppetöö lõpuks oli erialast töökogemust (sh praktika, erialane töö juba kooli ajal jne) omandanud just nii palju:
- a. 0-3 kuud
 - b. 4-6 kuud
 - c. 7-9 kuud
 - d. 1 aasta
 - e. Muu..
11. Mis oli põhjus, miks ei läinud erialasele tööle? (valikvastused)
- a. Töökoht oli juba olemas
 - b. Parem pakkumine mitteerialasele töökohale
 - c. Töötasu polnud motiveeriv
 - d. Polnud piisavalt kogemust
 - e. Tutvuste puudumine
 - f. Ei saanud töövestlusele, kuigi kandideerisin erialasele tööle
 - g. Muu..
12. Mis võisid olla takistused, et ei leidnud erialast tööd?
- a. Vähene kogemus
 - b. Ootas liiga kõrget töötasu
 - c. Puudus motivatsioon erialast tööd otsida
 - d. Erialaste töökohtade puudus
 - e. Vale erialavalik
 - f. Väike tutvusringkond, võrgustik puudus

- g. Puudus julgus kandideerida
 - h. Soovisin liiga kõrget ametipositsiooni
 - i. Muu...
13. Kuidas saaksite parandada oma võimalusi, et leida erialane töö?*
- a. Praktikakohad
 - b. Keeleõpe
 - c. Enesetäiendus, lisaõpe
 - d. Muu...
14. Kui te kohe erialast tööd ei leia, kas tunnete, et see justkui alavääristaks teid?*
- a. Jah
 - b. Ei
15. Kas teie jaoks on oluline, et tulevane töökoht oleks omandatud erialale vastav?*
- a. Jah
 - b. Ei

Teie ootused töökohale

16. Mis on teie ootused tulevasele töökohale?*
- a. Kaugtöö võimalus
 - b. Motiveeriv töötasu
 - c. Meeldiv töökollektiiv
 - d. Mõistev ülemus
 - e. Sporditoetus
 - f. Meeskonnaüritused
 - g. Boonussüsteem
 - h. Koolitused
 - i. Muu...
17. Atraktiivses töökuulutuses on teie arvates välja toodud:*
- a. Töötasu
 - b. Tööülesanded
 - c. Töötunnid
 - d. Hüved
 - e. Asukoht
 - f. Muu...
18. Kas teie arvates esitavad tööandjad liiga kõrgeid nõudmisi töötajatele?*

a. Jah

b. Ei

19. Kuidas hindate enda ootusi tööandjale?*

a. Kõrged

b. Pigem kõrged

c. Pigem madalad

d. Madalad

20. Kui vastasite pigem kõrged ja/või kõrged, siis miks?

(lühike vastus)

21. Mis muudab teie arvates tööandja atraktiivseks?*

(lühike vastus)

Lisa 2. ANOVA analüüs 2015.-2017. aastate kohta (haridustasemele vastav töö otsimine)

Anova: Single Factor						
KOKKUVÕTE						
<i>Rühmad</i>	<i>Kogus</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Kõrgharitud töötuid (% kogu töötute hulgast)	3	90,7	30,2333	0,503333333		
Mees- Otsib vaid haridustasemele vastavat tööd	3	118,4	39,4667	40,81333333		
Mees- Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	3	181,6	60,5333	40,81333333		
Naine- Otsib vaid haridustasemele vastavat tööd	3	145,5	48,5	78,91		
Naine- Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	3	154,5	51,5	78,91		
ANOVA						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadus astmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus s</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vahel	1616,94	4	404,234	8,423303466	0,00305	3,47805
Rühmades	479,9	10	47,99			
Total	2096,84	14				

Lisa 3. ANOVA analüüs 2015.-2019. aastate kohta (haridustasemele vastava töö otsimine)

Anova: Single Factor						
SUMMARY						
<i>Rühmad</i>	<i>Kogus</i>	<i>Summa</i>	<i>Keskmine</i>	<i>Varieeruvus</i>		
Kõrgharitud töötuid (% kogu töötute hulgast)	5	149,913	29,98267626	0,391503444		
Mees- Otsib vaid haridustasemele vastavat tööd	5	191,5	38,3	45,07		
Mees- Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	5	308,5	61,7	45,07		
Naine- Otsib vaid haridustasemele vastavat tööd	5	224,5	44,9	69,2		
Naine- Nõus ka madalamat haridustaset nõudva tööga	5	275,5	55,1	69,2		
ANOVA						
<i>Varieeruvuse allikas</i>	<i>Hälvete ruutude summa SS</i>	<i>Vabadus astmete arv df</i>	<i>Keskruut MS</i>	<i>F-statistik</i>	<i>Olulisuse tõenäosus</i>	<i>F-statistiku kriitiline väärtus</i>
Rühmade vahel	3231,773	4	807,9432499	17,64596042	2,42039E-06	2,86608
Rühmades	915,7260138	20	45,78630069			
Total	4147,499013	24				

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina _____ Kerlyn Jüriväli _____ (autori nimi) (sünnikuupäev:)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Kõrgharitud noorte ootused tööturule sisenedes

_____,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on _____ Kaja Lutsoja _____,
(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.